

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΩΝ

ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:
"ΟΙ ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ"

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΔΡ. ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ: ΝΙΚΟΛΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΧΑΡΑΛΑΜΠΙΑ

ΠΑΤΡΑ, 8/10/2012

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	σελ. 3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ.1	
1.1 Η Έννοια της εξαρτημένης εργασίας	σελ.5
1.2 Η Θεωρία της προσωπικής εξάρτησης	σελ.6
1.3 Κριτήρια διάκρισης της εξαρτημένης εργασίας.....	σελ.7
1.4 Η Νομική φύση της εξαρτημένης εργασίας.....	σελ.7
1.5 Το Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.....	σελ.8
1.6 Όρια διευθυντικού δικαιώματος.....	σελ.9
1.7 Καταχρηστική άσκηση δικαιώματος.....	σελ.9
1.7.1 Κριτήρια ελέγχου κατάχρησης.....	σελ.10
1.8 Συνέπειες καθ' υπέρβαση των ορίων άσκησης του δικαιώματος.....	σελ.10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ.2	
2.1 Η Αρχή της ίσης μεταχείρισης.....	σελ.12
2.2 Δεσμευτικότητα.....	σελ.12
2.3 Νομική θεμελίωση.....	σελ.13
2.4 Προυποθέσεις εφαρμογής.....	σελ.14
2.5 Πεδίο εφαρμογής.....	σελ.16
2.6 Δικονομικά ζητήματα.....	σελ.17
2.7 Συνέπειες παραβάσεως της αρχής της ίσης μεταχείρισης.....	σελ.18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ.3	
3.1 Προαγωγές εργαζομένων.....	σελ.20
3.2 Διακρίσεις.....	σελ.21
3.2.1 Μισθολογική προαγωγή.....	σελ.21
3.2.2 Βαθμολογική προαγωγή.....	σελ.21
3.3 Θεμελίωση του δικαιώματος.....	σελ.23
3.4 Κριτήρια προαγωγών.....	σελ.24
3.5 Όργανα κρίσης.....	σελ.25
3.6 Δικαστικός έλεγχος.....	σελ.25
3.6.1 Κανονισμοί συμβατικής ισχύος.....	σελ.26
3.6.2 Κανονισμοί νομοθετικής ισχύος.....	σελ.27
3.7 Έλεγχος νομιμότητας.....	σελ.28
3.8 Έκταση δικαστικού ελέγχου.....	σελ.28
3.9 Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στο σύστημα των προαγωγών.....	σελ.29
3.10 Συνέπειες μή νόμιμης προαγωγής.....	σελ.30
3.11 Παραγραφή δικαιωμάτων.....	σελ.31
3.12 Το δικαίωμα της διακωλυτικής ένστασης.....	σελ.32
3.13 Αποδυνάμωση του δικαιώματος.....	σελ.33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:	
4.1 Η Ανάλυση της Νομολογίας.....	σελ.35
4.2 Έρευνα δικαστικών αποφάσεων.....	σελ.36
Πίνακες	
4.3 Συμπεράσματα.....	σελ.48
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	σελ.50

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην παρούσα εργασία θα ασχοληθούμε με τις προαγωγές των εργαζομένων,όπως ρυθμίζονται απο τη νομοθεσία και ερμηνεύονται απο τη νομολογία.

Θα ξεκινήσουμε την ανάλυσή μας,κάνοντας μια εισαγωγή γενικού περιεχομένου στην έννοια της εξαρτημένης εργασίας και στα κριτήρια εκείνα με τα οποία διακρίνουμε σε ποιές περιπτώσεις υπάρχει εξαρτημένη εργασία.Επιπλέον,στο πρώτο κεφάλαιο θα αναφερθούμε και στην έννοια του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη το οποίο αποτελεί βασικό γνώρισμα της σύμβασης εργασίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου.

Συνεχίζοντας στο δεύτερο κεφάλαιο,θα αναλύσουμε ξεχωριστά την αρχή της ίσης μεταχείρισης,η οποία αποτελεί έναν απο τους βασικότερους παράγοντες διαμόρφωσης των όρων εργασίας,θέτει όρια στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος και επίσης εφαρμόζεται στην περίπτωση όπου ο εργοδότης διενεργεί οικιοθελείς παροχές όπως είναι οι προαγωγές των εργαζομένων συμφωνα με τη κρίση του.

Το κυρίως θέμα μας που είναι οι προαγωγές των εργαζόμενων αναλύεται στο τρίτο κεφάλαιο.Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται αναφορά στην έννοια,τα είδη και τα κριτήρια τα οποία λαμβάνονται υπόψιν κατα την επιλογή των υποψηφίων προς προαγωγή.Στη συνέχεια μελετούμε,τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται απο τη νομολογία για τον έλεγχο της νομιμότητας των προαγωγών,ποιες είναι οι αξιώσεις των εργαζομένων και σε ποιούς χρονικούς περιορισμούς υπόκεινται.

Στο τελευταίο μας κεφάλαιο θα ασχοληθούμε με την ανάλυση της νομολογίας,ερευνώντας τις δικαστικές αποφάσεις της τελευταίας δεκαετίας,ώστε να συνδέσουμε το θεωρητικό κομμάτι με το ερευνητικό του συγκεκριμένου θέματος.

Θα προσπαθήσουμε να κατανοήσουμε την ερμηνεία και την εφαρμογή των νόμων σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης προαγωγής.Τέλος θα εκθέσουμε τα συμπεράσματά μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΓΕΝΙΚΑ

Η Σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας, αποτελεί βασική προϋπόθεση εφαρμογής των κανόνων του εργατικού δικαίου. Οι κανόνες και οι διατάξεις του εργατικού δικαίου εφαρμόζονται μόνο στη σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας καθώς έχει ως αντικείμενο, την παροχή εργασίας. Η διάγνωση αν σε μια σχέση εργασίας η παρεχόμενη εργασία είναι εξαρτημένη ή όχι δεν είναι πάντα εύκολη. Για το λόγο αυτό έχουν προταθεί διάφορες θεωρίες.

Ως χαρακτηριστικό γνώρισμα της εξαρτημένης εργασίας, είχε αρχικά προταθεί το κριτήριο της οικονομικής εξάρτησης. Σήμερα ωστόσο έχει γίνει δεκτό, ότι το κριτήριο αυτό δεν μπορεί να αποτελέσει κριτήριο διάκρισης διότι ο μισθωτός είναι δυνατόν να μην εξαρτάται οικονομικά μόνο με το αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, δηλαδή την αμοιβή αλλά να συντηρείται και από άλλους οικονομικούς πόρους όπως είναι η περιουσία και άλλα εισοδήματα.

Σύμφωνα με τη γαλλική νομολογία, κριτήριο αποτελεί και η νομική εξάρτηση. Νομική εξάρτηση υπάρχει όταν ο εργαζόμενος από τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας είναι υποχρεωμένος να τηρεί τις οδηγίες και τους κανονισμούς που προβλέπει η νομοθεσία κατά την εκτέλεση της εργασιακής του ιδιότητας.

Τέλος, κατά την ελληνική θεωρία και νομολογία επικρατεί η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης, όπου και την αναλύουμε στη συνέχεια.

1.2 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΞΑΡΤΗΣΗΣ

Σύμφωνα με τη θεωρία της προσωπικής εξάρτησης, το βασικό γνώρισμα που κάνει τη σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας να ξεχωρίζει από τη σύμβαση των ανεξάρτητων υπηρεσιών είναι το γεγονός ότι ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του, στην υπηρεσία κάποιου άλλου προσώπου, με την υποχρέωση να υπακούει στις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη. Η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης έχει επίσης υποστηριχθεί και από τη γερμανική νομολογία, καθώς χαρακτήρισε την εξάρτηση προσωπική για το λόγο ότι τίθεται στη διάθεση του εργοδότη όχι μόνο η εργασία του μισθωτού αλλά και το πρόσωπό του υπακούοντας στις διαταγές του.

Σύμφωνα με την ελληνική νομολογία (ΑΠ 1822/1990 ΕεργΔ 1991), σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, υπάρχει όταν οι δυο συμβαλλόμενοι αποβλέπουν:

- A) Στην παροχή της εργασίας για ορισμένο ή αόριστο χρόνο,
- B) Στο μισθό που συμφωνήθηκε, και επίσης
- Γ) Όταν ο εργαζόμενος τελεί υπό εξάρτηση από τον εργοδότη του.

Αντιθέτως δεν υφίσταται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας όταν :

- A) Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να προσδιορίζει μόνος του τους όρους της παρεχόμενης εργασίας, και όταν
- B) Ο εργαζόμενος δεν υπόκειται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη.¹

Κατά την πάγια νομολογία σχέση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο εργοδότης, έχει το δικαίωμα της διευθύνσεως και της εποπτείας της εργασίας, καθορίζοντας τον χρόνο, τον τρόπο και τον τόπο της παροχής αυτής, ενώ ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται προς τις ισχύουσες διατάξεις που προβλέπει ο νόμος².

1. Ζερζελής: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 1999, σελ. 2

2. Καρακατσάνης/Γαρδίκας: Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1995, σελ. 43

1.3 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗ ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΞΑΡΤΗΣΗΣ.

Σύμφωνα με τη θεωρία της προσωπικής εξάρτησης, χαρακτηριστικά ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας είναι :

1. Ο καθορισμός του χρόνου και του τόπου της εργασίας από τον εργοδότη,
2. Η υποχρέωση του εργαζόμενου να υπακούει στις εντολές του εργοδότη και να συμμορφώνεται με τις εκάστοτε οδηγίες,
3. Η ένταξη του εργαζόμενου στην υπηρεσία ενός άλλου προσώπου, και
4. Η υποχρέωση του εργαζόμενου να εκτελεί αυτοπροσώπως την οφειλόμενη εργασία (άρθρο 651 Α.Κ)

Αντίθετα δεν θεωρούνται κριτήρια εξάρτησης τα παρακάτω:

1. Η χρονική έκταση της υποχρέωσης για παροχή εργασίας,
2. Η αμοιβή,
3. Το είδος της εργασίας,
4. Ο τρόπος αμοιβής, ενώ
5. δεν είναι απαραίτητο η εξαρτημένη εργασία να παρέχεται ως κύριο επάγγελμα.

1.4 Η ΝΟΜΙΚΗ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με τη νομική φύση της εξαρτημένης εργασίας μπορούμε να διακρίνουμε τα εξής βασικά χαρακτηριστικά:

A) Ανήκει στις συμβάσεις του ιδιωτικού δικαίου, ακόμη και στην περίπτωση που ο εργοδότης είναι το δημόσιο. Ειδικότερα είναι μια σύμβαση ενοχική και αμφοτεροβαρής, με αποτέλεσμα να επιτρέπει την εφαρμογή σ' αυτήν των διατάξεων του αστικού δικαίου,

B) Ανήκει στις διαρκείς συμβάσεις, δηλαδή στις συμβάσεις εκείνες που το περιεχόμενό τους προσδιορίζεται σε συνάρτηση με μια χρονική μονάδα, με αποτέλεσμα να απαιτείται από αυτές μια συμπεριφορά που να επαναλαμβάνεται ή να συνεχίζεται.

Γ) Η σύμβαση εργασίας διακρίνεται σε σύμβαση ορισμένου ή σύμβαση αορίστου χρόνου.

1.5 ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, αποτελεί ουσιώδες εννοιολογικό γνώρισμα της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Το δικαίωμα αυτό του εργοδότη έχει μια λειτουργία θα μπορούσαμε να πούμε, συγκεκριμενοποίησης της κύριας συμβατικής υποχρέωσης του εργαζόμενου. Ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα, ο εργοδότης έχει την εξουσία να συγκεκριμενοποιεί τους όρους της παροχής εργασίας, εξειδικεύοντας το χρόνο, τον τρόπο, τον τόπο και τις ειδικότερες συνθήκες παροχής της. Η διαδικασία αυτή γίνεται με οδηγίες, με τις οποίες ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται.

Η ύπαρξη του δικαιώματος, θεμελιώνεται από τη στιγμή που συνάπτεται η σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας, διότι αποτελεί εγγενές στοιχείο της σύμβασης και δεν απαιτείται περαιτέρω συμφωνία. Επίσης, μέσα από τα όρια άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, ο εργοδότης έχει την εξουσία να δίδει οδηγίες προς τους εργαζόμενους όσον αφορά τη ρύθμιση σε θέματα συμπεριφοράς και τάξης, που σκοπό έχουν την εξασφάλιση της ομαλής ροής της εργασιακής διαδικασίας μέσα στο χώρο της επιχείρησης.

Το διευθυντικό δικαίωμα κατά τη νομική του φύση είναι διαπλαστικό. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να συγκεκριμενοποιεί τους όρους εργασίας, αναθέτοντας στον εργαζόμενο συγκεκριμένα καθήκοντα, και στη συνέχεια να μεταβάλλει τους όρους, δίνοντας νέες οδηγίες. Βέβαια να τονίσουμε στο σημείο αυτό ότι τα όρια άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος δεν θα πρέπει να υπερβαίνουν τα όρια που θέτουν οι ανώτεροι ιεραρχικά παράγοντες (δηλαδή ο νόμος, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ο τυχόν κανονισμός εργασίας και η ατομική σύμβαση εργασίας).

Το πεδίο άσκησης της εξουσίας του εργοδότη περιορίζεται μέσα στο χώρο της εκμετάλλευσης όσον αφορά τα εργασιακά θέματα και δεν έχει καμία αξίωση πάνω στην ιδιωτική ζωή του εργαζομένου.

Τέλος, να αναφέρουμε ότι παρά το γεγονός ότι το διευθυντικό δικαίωμα κρίνεται ιδιαίτερα σημαντικό για την εξυπηρέτηση των στόχων μιας επιχείρησης, ωστόσο βρίσκεται στην τελευταία θέση στην ιεραρχία των μέσων διαμόρφωσης των όρων εργασίας καθώς προηγούνται: ο νόμος, η συλλογική σύμβαση, και ο κανονισμός εργασίας.

1.6 ΟΡΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

Όρια στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος θέτουν:

1. Οι ανώτεροι ιεραρχικά παράγοντες (ο νόμος, η συλλογική σύμβαση και ο κανονισμός εργασίας),
2. Η ατομική σύμβαση εργασίας, η οποία εκτός από νομιμοποιητική έχει και περιοριστική λειτουργία,
3. Η διάταξη του νόμου 281 του Α.Κ, περι καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος, και
4. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

1.7 ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

Η Αυθαίρετη άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών για λόγους προσωπικούς ή άσχετους με τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως ελέγχεται νομικά για κατάχρηση του δικαιώματος.

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ, η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος.

Σε περίπτωση καταχρηστικής άσκησης (281 Α.Κ) η πράξη είναι παράνομη. Έτσι, ο εργαζόμενος δικαιούται βάσει του νόμου αποζημίωση λόγω αδικοπραξίας τόσο υλικής όσο και για αποκατάσταση της ηθικής βλάβης που υπέστη.

Στη συνέχεια αναφέρουμε τρεις εναλλακτικές επιλογές που έχει ο εργαζόμενος σε περίπτωση υπέρβασης των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος.

- Η σύναψη νέας έγκυρης σύμβασης εργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου,
- Η μη αποδοχή των συμβατικών όρων από τον εργοδότη τον καθιστά υπερήμερο δανειστή με συνέπεια αυτού να δικαιούται μισθούς υπερημερίας βάσει του άρθρου 656 Α.Κ,
- Να αποχωρήσει με καταγγελία της σύμβασης, εφόσον είναι βλαπτική και να διεκδικήσει τη νόμιμη αποζημίωση που δικαιούται.

1.7.1 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΚΑΤΑΧΡΗΣΗΣ

Ο Έλεγχος για κατάχρηση του δικαιώματος γίνεται με κριτήριο τις επιταγές της καλής πίστεως όπου και αποτελεί το βασικότερο κριτήριο ελέγχου. Το κριτήριο αυτό επιβάλλει στον εργοδότη να λαμβάνει υπόψιν του τα δικαιολογημένα συμφέροντα και προσδοκίες του άλλου μέρους. Ένα δεύτερο κριτήριο είναι η ''δίκαιη κρίση''. Η δίκαιη κρίση στηρίζεται στην αρχή της καλής πίστεως και δεν οδηγεί σε διαφορετικά αποτελέσματα από τον έλεγχο με βάση το πρώτο κριτήριο. Και τα δυο κριτήρια απαιτούν την εκτίμηση των συμφερόντων και των ειδικών συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης. Επίσης, όταν η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος προκαλεί δυσμενείς συνέπειες στον εργαζόμενο τότε κριτήριο ελέγχου αποτελεί και η αρχή της αναλογικότητας, η οποία είναι και κριτήριο ελέγχου της καταγγελίας.

Τελος, ο δικαστής λαμβάνει υπόψιν του και τα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα που τυχόν θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος όπως είναι η ελευθερία της γνώμης και της συνείδησης του εργαζομένου.

1.8 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΚΑΘ'ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΤΟΥ.

Στην περίπτωση όπου η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος υπερβαίνει τα όρια που θέτουν η καλή πίστη και ο σκοπός του δικαιώματος, μεταβάλλοντας τους όρους και τις συνθήκες παροχής της εργασίας, ο εργαζόμενος έχει τις εξής δυνατότητες:

- I. Να αποδεκτεί τη μεταβολή των όρων, οπότε και συνάπτεται νέα έγκυρη σύμβαση, τροποποιητική της αρχικής,
- II. Να εμμείνει στην τήρηση των συμβατικών όρων, προσφέροντας τις υπηρεσίες του, σύμφωνα με τους πριν τη μεταβολή όρους, οπότε η μη αποδοχή τους από τον εργοδότη τον καθιστά υπερήμερο δανειστή και βάσει του άρθρου 656 Α.Κ του καταβάλλονται μισθοί υπερημερίας,
- III. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 7 του νόμου 2112/1920, δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να θεωρήσει τη μονομερή μεταβολή ως καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη και να αποχωρήσει αξιώνοντας την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης¹.

1. Ζερζελής: Το διευθυντικό δικαίωμα 1999, σελ. 406

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

Η Αρχή της ίσης μεταχείρισης αποτελεί θεμελιώδη αρχή του εργατικού δικαίου και επίσης βασικό παράγοντα διαμόρφωσης των όρων εργασίας. Επιπλέον, θέτει όρια στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος και εφαρμόζεται στις οικιοθελείς παροχές του εργοδότη (μεταξύ των οποίων μπορεί να είναι και οι προαγωγές των εργαζομένων).

Με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης, απαγορεύεται στον εργοδότη να μεταχειρίζεται δυσμενώς έναν ή περισσότερους εργαζόμενους σε σύγκριση με άλλους που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση, χωρίς τη συνδρομή ειδικού ή σοβαρού κατ'αντικειμενική κρίση λόγου.

Η νομολογία αντιμετωπίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ως κανόνα δικαίου που δεσμεύει τον εργοδότη και του επιβάλλει υποχρεώσεις, η παράβαση των οποίων συνεπάγεται κυρώσεις.

Όπως ορίζεται κατά τη νομολογία (ΟΛΑΠ 1243/1979), όταν ο εργοδότης διενεργεί οικιοθελείς παροχές προς κάποιους εργαζόμενους, δεν έχει το δικαίωμα να εξαιρεί απ'αυτές, τους υπόλοιπους εργαζόμενους, που βρίσκονται στην ίδια κατηγορία και παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες.

2.2 ΔΕΣΜΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η Αρχή της ίσης μεταχείρισης, ως συνταγματική αρχή ανήκει στο χώρο του δημοσίου δικαίου και δεσμεύει όλα τα όργανα του κράτους.

Ειδικότερα δεσμεύει:

- 1) Τη δημόσια διοίκηση, στην οποία επιβάλλει ίση μεταχείριση των εργαζομένων τόσο για την άσκηση της κανονιστικής αρμοδιότητάς της, όσο και κατά την έκδοση των ατομικών διοικητικών πράξεων.
- 2) Τη δικαστική αρχή, όπου δεσμεύεται στην έκδοση των δικαστικών αποφάσεων σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων.

- 3) Το νομοθέτη, στον οποίο δεν επιτρέπεται να εισάγει αυθαίρετες και αδικαιολόγητες διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων κατα τη ρύθμιση των όρων εργασίας.
- 4) Τους φορείς τις νομοθετικής εξουσίας, δηλαδή τις αρμόδιες για σύναψη ΣΣΕ συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, λαμβάνοντας υπόψιν ότι οι διατάξεις των ΣΣΕ συνιστούν κανονιστική ρύθμιση και έχουν ενέργεια άμεση και αναγκαστική (άρθρο 7 παρ.1 Ν.1876/1990) και
- 5) δεσμεύει τον κάθε μεμονωμένο εργοδότη, τον ιδιώτη.

2.3 ΝΟΜΙΚΗ ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ

Όσον αφορά τη νομική θεμελίωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, έχουν διατυπωθεί διάφορες απόψεις, οι οποίες όμως οδηγούν σε ένα κοινό συμπέρασμα. Αναγνωρίζουν δηλαδή την αρχή της ίσης μεταχείρισης ως θεμελιώδης αρχή του εργατικού δικαίου.

Ο Άρειος πάγος είχε υποστηρίξει ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν αποτελεί κανόνα δικαίου, γιατί δεν ορίζεται από ειδική διάταξη νόμου, αλλά ότι αποτελεί μια ''πρακτική οδηγία'' για τον εργοδότη σε θέματα που αφορούν την ηθική και την καλόπιστη χρήση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Αντίθετα με την άποψη αυτή του Αρείου Πάγου, τα δικαστήρια της ουσίας, αναγνώριζαν στην αρχή ισχύ κανόνα δικαίου θεωρώντας την, ως ειδική περίπτωση εφαρμογής της απαγόρευσης καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος (281 Α.Κ).

Άλλοι υποστήριζαν, ότι η αρχή πηγάζει από τις συνταγματικές απόψεις που προστατεύουν την ανθρώπινη αξία και άλλοι υποστήριζαν ότι πηγάζει από την ιδέα της δικαιοσύνης ως αναπόσπαστο κομμάτι της έννομης τάξης και επιταγής του εργατικού δικαίου.

Η πλέον αποδεκτή και επικρατούσα άποψη θεμελιώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης στη διάταξη του άρθρου 288 Α.Κ όπου με βάση την αρχή της καλής πίστης θεμελιώνεται η υποχρέωση του εργοδότη για ίση μεταχείριση. Ορίζεται λοιπόν, ότι ο μεν εργαζόμενος οφείλει να εκτελεί την εργασία όπως απαιτεί η καλή πίστη και ο δε εργοδότης να μεταχειρίζεται με τα ίδια μέτρα τους εργαζόμενους που δουλεύουν κάτω από τις ίδιες συνθήκες και έχουν την ίδια αποδοτικότητα. Αντίθετα, η δυσμενής μεταχείριση ενός εργαζόμενου σε σχέση με

τους υπόλοιπους, αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας, γεγονός που αντίκειται στο περιεχόμενο της καλής πίστης.

Προκειμένω να ενισχύσει την αρχή της ίσης μεταχείρισης, μέρος της νομολογίας επικαλείται τη διάταξη του άρθρου 22 παρ.1 εδαφ.β' του συντάγματος που κατοχυρώνει ισότητα και στην αμοιβή για ίσης αξίας εργασία.

2.4 ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Οι προϋποθέσεις εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης είναι οι εξής:

1. ΥΠΑΡΞΗ ΕΝΕΡΓΟΥ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Βασική προϋπόθεση εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, αποτελεί η ύπαρξη ενεργού σχέσης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα για ίση μεταχείριση κατά τη διάρκεια που ισχύει η σύμβαση εργασίας του, και όχι πριν τη σύμβαση ή μετά τη λύση της. Παρόμοια και η νομολογία δέχεται πως η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται σε παροχές που χορηγούνται κατά τη διάρκεια λειτουργίας της σχέσεως εργασίας.

2. ΠΑΡΟΧΗ ΕΚΟΥΣΙΑ

Στις εκούσιες παροχές ανήκουν οι λεγόμενες "οικιοθελείς" παροχές. Είναι οι παροχές που καταβάλλει ο εργοδότης στο προσωπικό του, χωρίς να υπάρχει νομική δέσμευση ως προς τη χορήγησή τους, είτε από κανονιστική διάταξη είτε από την ατομική σύμβαση εργασίας.

Αντίθετα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εφαρμόζεται όταν η παροχή επιβάλλεται από διαταγή νόμου ή άλλη κανονιστική διάταξη, διότι στην περίπτωση αυτή δεν πρόκειται για εκούσια παροχή αλλά για υποχρεωτική παροχή του εργοδότη.

3. ΠΑΡΟΧΗ ΝΟΜΙΜΗ

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης προϋποθέτει ότι η παροχές του εργοδότη θα πρέπει να είναι σύμφωνες με τις διατάξεις του νόμου, καθώς νομική προστασία για παράνομες παροχές δε νοείται.

4. ΟΥΣΙΩΔΩΣ ΟΜΟΙΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

Βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης είναι ότι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη θα πρέπει να βρίσκονται σε όμοια κατάσταση. Λέγοντας όμοιες καταστάσεις εννοούμε τις ίδιες συνθήκες εργασίας, την ίδια κατηγορία, ακόμη και τα ίδια τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των εργαζομένων. Σε όμοια κατάσταση είναι δυνατό να βρίσκονται μόνο οι εργαζόμενοι της ίδιας επιχείρησης.

Με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν απαγορεύεται μόνο η άνιση μεταχείριση ενός ή περισσότερων εργαζομένων αλλά και η άνιση μεταχείριση μιας ολόκληρης κατηγορίας εργαζομένων. Στην ΑΠ 668/1985 ΔΕΝ 1986 'Η αρχή της ίσης μεταχείρισης προϋποθέτει μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας και τελούντες υπο τους ίδιους όρους.'

Παρά την άποψη ότι ο εργοδότης είναι ελεύθερος να προσδιορίζει τις κατηγορίες των εργαζομένων κατά τη χορήγηση των οικιοθελών παροχών, η αρχή της ίσης μεταχείρισης θέτει όρια στην ελευθερία αυτή. Έτσι για να είναι σύμφωνη με την αρχή, η διαφορετική μεταχείριση ομάδων ή κατηγοριών των εργαζομένων, δεν θα πρέπει να είναι αυθαίρετη, αλλά να δικαιολογείται αντικειμενικά από το σκοπό της παροχής. Τέλος, η κρίση του εργοδότη ως προς τον καθορισμό των κατηγοριών των εργαζομένων που θα ευνοηθούν από μια παροχή, υπόκειται στο δικαστικό έλεγχο με κριτήριο, το σκοπό της παροχής.

5. ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΙ ΣΟΒΑΡΟΥ ΛΟΓΟΥ ΓΙΑ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

Όπως έχουμε ήδη τονίσει η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν επιτάσσει στη γενική εξίσωση των όρων εργασίας, αλλά στην αποτροπή των αυθαίρετων διακρίσεων και στην άνιση μεταχείριση όμοιων καταστάσεων. Επομένως, οι διαφοροποιήσεις είναι σύμφωνες με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, εφόσον υπάρχει ειδικός και σοβαρός λόγος που να δικαιολογεί τη διαφορετική μεταχείριση όπως είναι η αρχαιότητα, τα τυπικά προσόντα και η απόδοση του εργαζόμενου στον τομέα εργασίας του. Σε αντίθετη περίπτωση υπάρχει αυθαίρεσία η οποία προκύπτει από την εξαίρεση ορισμένων μισθωτών από την παροχή αν και είχαν τα προβλεπόμενα προσόντα, εργάζονταν κάτω από τις ίδιες συνθήκες και άνηκαν στην ίδια κατηγορία.

6. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ισχύει μόνο για το προσωπικό που ανήκει στην ίδια επιχείρηση. Σε κάθε επιχείρηση είναι δυνατόν να ισχύει και διαφορετικό μέτρο σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Παράλληλα και με την κρατούσα άποψη και την ελληνική νομολογία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης προϋποθέτει απασχόληση περισσότερων μισθωτών στην ίδια επιχείρηση αλλά εφαρμόζεται και στην περίπτωση όπου οι εργαζόμενοι απασχολούνται και σε διαφορετικές επιχειρήσεις του ίδιου εργοδότη.

2.5 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης δεν περιορίζεται μόνο στις παροχές του εργοδότη προς το προσωπικό αλλά επεκτείνεται και σε όλα τα είδη των μέτρων και των αποφάσεων που λαμβάνει κάθε φορά. Έτσι, άλλοτε ενεργεί ως βάση θεμελιωτική αξιώσεων και άλλοτε θέτει όρια στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος και της καταγγελίας.

Τα βασικότερα πεδία εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης είναι:

1. ΟΙΚΙΟΘΕΛΕΙΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Οι οικιοθελείς παροχές αποτελούν το πιο σημαντικό πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Σύμφωνα με τη νομολογία η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εφαρμόζεται, μόνο στις οικιοθελείς χρηματικές παροχές του εργοδότη, αλλά και σε άλλες παροχές όπου δεν υφίσταται καμία νομική δέσμευση. Μεταξύ αυτών διακρίνουμε τις προαγωγές των εργαζομένων, την ένταξη σε μισθολογικά ή βαθμολογικά κλιμάκια, τη χορήγηση εκπαιδευτικών αδειών και τη μείωση του χρόνου εργασίας.

2. ΑΣΚΗΣΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

Όπως έχουμε αναφέρει και σε προηγούμενο κεφάλαιο η αρχή της ίσης μεταχείρισης, θέτει όρια και στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Τα μέτρα που λαμβάνει κάθε φορά ο εργοδότης όσον αφορά τη συμπεριφορά των εργαζομένων (τυπικοί όροι) όπως είναι η απαγόρευση του

καπνίσματος και σε όρους παροχής εργασίας (ουσιαστικοί όροι) όπως η καθιέρωση του μειωμένου ωραρίου δεν θα πρέπει να προσβάλλουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

3.ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Όπως και στην αρχή της ίσης μεταχείρισης,η απαγόρευση των αυθαίρετων διαφοροποιήσεων ισχύει και στο δίκαιο της καταγγελίας.

Μέσα απο το δίκαιο της καταγγελία προκύπτει ότι ''η επιλογή ορισμένων μόνο εργαζόμενων και η διαφορετική τους μεταχείριση ως προς την καταγγελία δεν θα πρέπει να είναι αυθαίρετη,αλλά να δικαιολογείται βάσει αντικειμενικών λόγων που θα προκύπτουν μέσα απο το ιστορικό της καταγγελίας ''.

Ο έλεγχος της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας ή της ύπαρξης σπουδαίου λόγου γίνεται με βάση τις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν σε κάθε περίπτωση.Ακόμη και στην περίπτωση που έχουμε καταγγελία απο περισσότερους εργαζόμενους με βάση τα κοινά περιστατικά, η αξιολόγηση για κάθε εργαζόμενο μπορεί να είναι διαφορετική.

2.6 ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

1. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΓΩΓΗΣ

Στην αγωγή κατα την οποία ο εργαζόμενος στρέφεται εναντίων του εργοδότη που έχει ως βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης,θα πρέπει να αναφέρει τα στοιχεία που αφορούν τον ίδιο,τα στοιχεία των εργαζομένων που ευνοήθηκαν απο τη συγκεκριμένη παροχή,το είδος και τις συνθήκες εργασίας,τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα ώστε να γίνει η σύγκριση μεταξύ τους και τέλος η διαπίστωση αν παραβιάστηκε ή όχι η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

2. ΒΑΡΟΣ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ

Ο εργαζόμενος θα πρέπει να αποδείξει και να επικαλεσθεί τα στοιχεία που θεμελιώνουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης,ενώ ο δε εργοδότης είναι

υποχρεωμένος να αναφέρει και να αποδείξει την ύπαρξη ειδικού και σοβαρού λόγου που να καθιστά τη διαφορετική μεταχείριση «δίκαιη και εύλογη».

2.7 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Οι συνέπειες της παραβάσεως της αρχής της ίσης μεταχείρισης διαφέρουν ανάλογα με το συγκεκριμένο θέμα κατα το οποίο διαπιστώθηκε παράβαση.

Σε περίπτωση όπου ο εργαζόμενος αποκλείστηκε χωρίς να συντρέχει ιδιαίτερος λόγος από τη χορήγηση παροχής, τότε ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης, αξίωση για όμοια μεταχείριση. Αντιθέτως, όταν υπάρχει υπαίτια παράβαση της αρχής δημιουργείται αξίωση προς αποζημίωση λόγω αθέτησης της συμβατικής υποχρέωσης από τον εργοδότη. Οι σχετικές αξιώσεις είναι αξιώσεις εκ της συμβάσεως εργασίας άλλοτε μπορούν να συνιστούν αξίωση για μια συγκεκριμένη παροχή όπως τη καταβολή κάποιου επιδόματος και άλλοτε για κάποια παράλειψη του εργοδότη.

Σε περίπτωση όπου ο εργοδότης παρέλειψε να προαγάγει εργαζόμενο κατα παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης είναι υποχρεωμένος να τον προαγάγει ή να τον εντάξει σε ορισμένο βαθμό. Ακόμη, ο εργαζόμενος έχει αξίωση προς αποζημίωση λόγω προσβολής της προσωπικότητάς του.

1. Νίκη Γεωργιάδου: Η Αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων 2002, σελ. 17

2. Ληξουριώτης: Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2010, σελ. 527

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1 ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Εισαγωγή

Με τον όρο προαγωγή εννοούμε, την ανάθεση μιας ανώτερης θέσης,στην ιεραρχική βαθμίδα μέσα στην επιχείρηση.Η θέση στην οποία προάγεται ο εργαζόμενος απαιτεί περισσότερες γνώσεις και δεξιότητες και για τον λόγο αυτό αντιμετωπίζεται με μεγάλη προσοχή και σοβαρότητα.Μέσα απο τη διαδικασία των προαγωγών,ο εργαζόμενος μπορεί να εξελιχθεί είτε μισθολογικά είτε βαθμολογικά.

Η επαγγελματική σταδιοδρομία των εργαζομένων είναι ένα απο τα σημαντικότερα στοιχεία στην ανέλιξη των εργασιακών σχέσεων με μεγάλη οικονομική και ηθική σημασία.Δικαίωμα προαγωγής και επαγγελματικής ανέλιξης έχει κάθε μισθωτός ο οποίος είναι ενταγμένος σε μια επιχείρηση,και παράλληλα υπάρχει κανονισμός με πρόβλεψη ιεραρχίας.Οι όροι,οι προϋποθέσεις,και η διαδικασία πραγματοποίησης των προαγωγών συνήθως καθορίζονται με τους κανονισμούς εργασίας και σπανιότερα μπορούν να προβλεφθούν από την ατομική σύμβαση εργασίας,όταν υπάρχει συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού.Επίσης,σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων,η διαδικασία των προαγωγών ορίζεται με ειδικές νομοθετικές διατάξεις¹.

Στόχος των επιχειρήσεων είναι αφενός,η κάλυψη των κενών θέσεων και αφετέρου να προσφέρουν στους εργαζόμενους μια επιβράβευση των ικανοτήτων τους όπως επίσης και μια ευκαιρία για επαγγελματική εξέλιξη.

Οι προαγωγές αποτελούν αντικείμενο των κανονισμών εργασίας και των οργανισμών καταστάσεων του προσωπικού.Θα πρέπει να αναφέρουμε ότι αν δεν προβλέπεται από τον κανονισμό εργασίας,ιεραρχία στη διάρθρωση της επιχείρησης ο μισθωτός δεν έχει δικαίωμα εξέλιξης και προαγωγής.

Τέλος,ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να παραχωρεί ανώτερες θέσεις σε άτομα που δεν είναι κατάλληλα και ιδιαίτερα σε άτομα που δεν ανήκουν την εκμετάλλευση.Ο κανονισμός εργασίας ορίζει ότι άτομα εκτός εκμεταλλευσης είναι δυνατον να καταλάβουν θέση εφ'οσον δεν κρίνονται κατάλληλοι όσοι κανονικά είχαν το δικαίωμα να τις καταλάβουν.

1.Ληξουριώτης:ατομικές εργασιακές σχέσεις 2005,σελ.476

3.2 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Οι προαγωγές μπορεί να είναι είτε α) μισθολογικές είτε β) βαθμολογικές.

3.2.1 Μισθολογική προαγωγή

Με τη μισθολογική προαγωγή βελτιώνεται μισθολογικά η θέση του εργαζόμενου, σύμφωνα με το οριζόμενο μισθολόγιο της επιχείρησης έχοντας βασική προϋπόθεση το χρόνο παραμονής του στην υπηρεσία.

Σύμφωνα με απόφαση του ΑΠ 890/1989 ΕΕΔ, με τη συμπλήρωση κάθε τριετίας παραμονής στην υπηρεσία ο εργαζόμενος δικαιούται 10-15% προσαύξηση στο μισθό του. Το δικαίωμα της μισθολογικής προαγωγής του υπαλλήλου συμπεριλαμβάνεται μεταξύ των δικαιωμάτων που προστατεύονται από το άρθρο 1 του Πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ (Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου) ως περιουσιακό δικαίωμα. Συνεπώς, ο κοινός νομοθέτης δεν μπορεί να στερήσει στο δικαιούχο το δικαίωμα αυτό, εκτός και αν συντρέχουν λόγοι δημόσιας ωφέλειας και κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

Η παράλειψη του εργοδότη να προαγάγει μισθολογικά τον εργαζόμενο δεν ελέγχεται βάσει του άρθρου 281 Α.Κ. περί καταχρήσεως, διότι δεν υφίσταται σύγκριση με άλλους εργαζόμενους. Τέλος, η μισθολογική προαγωγή δεν συνδέεται απαραίτητα και με αλλαγή στην ιεραρχική βαθμίδα.

3.2.2 Βαθμολογική προαγωγή

Με την βαθμολογική προαγωγή, σημειώνεται η επαγγελματική πρόοδος των εργαζομένων λαμβάνοντας μία ανώτερη θέση με την οποία αποκτά και τα ιδιαίτερα πλεονεκτήματα όπως, ιεραρχικά, μισθολογικά και υπηρεσιακά. Βασική προϋπόθεση για τη λήψη βαθμολογικής προαγωγής δεν είναι μόνο η παραμονή του μισθωτού στην ίδια θέση για ορισμένο χρονικό διάστημα αλλά απαιτείται κατά κανόνα και η ευδόκιμη υπηρεσία (652 Α.Κ.), δηλαδή να έχει την ικανότητα ο εργαζόμενος να ανταποκρίνεται στις ανάγκες και τα καθήκοντα της θέσεως την οποία κατέχει. Σε πολλούς οργανισμούς και υπηρεσίες η ευδόκιμη υπηρεσία καθιερώνεται ως πρόσθετο κριτήριο προαγωγής, χωρίς ωστόσο να εγγυάται και την καταλληλότητα του εργαζόμενου για την ανώτερη θέση. Στο άρθρο 207 Α.Κ. υπάρχει νομική διάταξη σύμφωνα με την οποία προστατεύει τον εργαζόμενο σε περίπτωση κατά την οποία εμποδίζεται η προσπάθειά του να αναδείξει τις ικανότητες και τα προσόντα του.

Σύμφωνα με τους κανονισμούς εργασίας οι βασικές προϋποθέσεις που απαιτούνται είναι:

- Η ύπαρξη κενής ανώτερης θέσης,
- Η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου υπηρεσίας,
- Τα ουσιαστικά και τυπικά προσόντα του εργαζόμενου.

Την βαθμολογική προαγωγή την διακρίνουμε σε δυο βασικές κατηγορίες:

1.) Προαγωγή κατ'αρχαιότητα και 2.) Προαγωγή κατ'εκλογή.

- Προαγωγή κατ'αρχαιότητα

Η Αρχαιότητα αποτελεί ένα απο τα σημαντικότερα κριτήρια βαθμολογικής προαγωγής.Ο εργαζόμενος επιλέγεται ανάλογα με το χρονικό διάστημα παραμονής του στην ίδια θέση.Στην περίπτωση όπου ο αριθμός των κενών θέσεων είναι περιορισμένος και οι δικαιούχοι περισσότεροι τότε επιλέγονται κατα σειρά οι αρχαιότεροι.Παράλληλα,στην περίπτωση όπου οι υποψήφιοι προς προαγωγή έχουν τον ίδιο βαθμό αρχαιότητας,τότε λαμβάνονται υπόψιν τα ουσιαστικά τους προσόντα.

Οι προϋποθέσεις για προαγωγή κατ'αρχαιότητα είναι ο χρόνος προπηρεσίας,η ευδόκιμη υπηρεσία και η ύπαρξη κενής θέσης στην ανώτερη βαθμίδα.

Η πολιτική της αρχαιότητας αν και αποτελεί το πιο αντικειμενικό κριτήριο για την διαδικασία της προαγωγής,συχνά υφίσταται το ερώτημα αν λόγω αρχαιότητας προαχθούν μη κατάλληλα άτομα σε θέσεις υψηλών απαιτήσεων.

- Προαγωγή κατ'εκλογή

Η προαγωγή κατ'εκλογή γίνεται συνήθως στις ανώτερες και ανώτατες διευθυντικές θέσεις της επιχείρησης.Το κριτήριο της αρχαιότητας εξακολουθεί να λαμβάνεται υπόψιν αλλά ιδιαίτερη σημασία στην περίπτωση αυτή έχουν τα ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων.Συνήθως στους κανονισμούς εργασίας τα ουσιαστικά προσόντα εκφράζονται με τον όρο καταλληλότητα.

Όπως με την προαγωγή κατ'αρχαιότητα έτσι και στην περίπτωση της προαγωγής κατ'εκλογή,οι προϋποθέσεις που απαιτούνται κατα κανόνα είναι: ο χρόνος παραμονής ,η ευδόκιμη υπηρεσία και η κενη θέση.Η διαφορά έγκειται στο γεγονός

ότι τα στοιχεία αυτά δεν εξασφαλίζουν το δικαίωμα της προαγωγής αλλά συνυπολογίζονται ως δικαίωμα κρίσεως, προσδοκίας και όρους συμμετοχής στην κατ'εκλογή προαγωγή.

Μια ειδικότερη περίπτωση προαγωγής κατ'εκλογή αποτελεί η προαγωγή κατ'εξαιρέση. Στην περίπτωση αυτή εφ'όσον ορίζεται απο τον κανονισμό εργασίας, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να προάγει υπάλληλο ο οποίος έχει διακριθεί για την εργατικότητα και την εξαιρετική απόδοσή του, ανεξάρτητα από το χρόνο παραμονής του στη θέση της υπηρεσίας. Ακόμη υπάρχει και η περίπτωση, κατά την οποία ο κανονισμός εργασίας με ισχύ νόμου ή η συλλογική σύμβαση εργασίας να παραχωρεί το δικαίωμα προς το αρμόδιο εργοδοτικό όργανο να διαμορφώνει προαγωγή σε θέσεις προισταμένων κατ'απόλυτη κρίση. Η άσκηση αυτού του δικαιώματος γίνεται με σκοπό την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της επιχείρησης, που επιτυγχάνεται με την επιλογή των ικανότερων, σύμφωνα με την απόλυτη κρίση του εργοδότη. Άσκηση δικαστικού ελέγχου είναι δυνατόν να γίνει μόνο σε περίπτωση κατάχρησης του δικαιώματος, εφ'όσον υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη τα χρηστά ήθη και ο οικονομικός σκοπός του δικαιώματος.

Σε ορισμένες περιπτώσεις ο εργοδότης υποχρεούται να πραγματοποιήσει και τιμητική προαγωγή του μισθωτού για ορισμένους ιδιαίτερους λόγους που αφορούν το πρόσωπό του¹.

3.3 ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ

Το δικαίωμα προαγωγής του μισθωτού και η αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη θεσπίζεται, όταν σύμφωνα με τους κανονισμούς εργασίας της επιχείρησης προβλέπεται ιεραρχία και προαγωγική εξέλιξη των υπαλλήλων, με βάση τα ουσιαστικά και τυπικά προσόντα. Ο εργαζόμενος απο την ατομική σύμβαση σύμβαση μεταξύ αυτού και του εργοδότη αν δεν έχει γίνει συμφωνία μεταξύ τους δεν έχει αξίωση να προαχθεί. Το δικαίωμα αυτό παρέχεται στον εργαζόμενο εφ'όσον πληρεί τις προϋποθέσεις βάση του κανονισμού εργασίας και οι οποίες ελέγχονται απο το αρμόδιο εργοδοτικό όργανο, που είναι το συμβούλιο των προαγωγών (ΟΛΑΠ 293/1981).

1. Λεβέντης/Παπαδημητρίου: Ατομικό εργατικό δίκαιο 2011, σελ. 751

3.4 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ

Τα κριτήρια των προαγωγών συχνά διαφέρουν από υπηρεσία σε υπηρεσία. Αυτό οφείλεται σε παράγοντες όπως είναι το μέγεθος της επιχείρησης, το είδος και η κάθε πολιτική που εφαρμόζει ο εργοδότης.

Κριτήρια κατά κύριο λόγο είναι:

- η υπηρεσιακή επίδοση του εργαζόμενου σε περίοδο κρίσης,
- η προϋπηρεσία,
- η ειδική αρχαιότητα, δηλ ο χρόνος παραμονής στην ίδια θέση, και
- η ύπαρξη πειθαρχικών ποινών.

Ως κριτήρια λαμβάνονται υπόψη και τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των μισθωτών. Αυτά είναι:

- η απασχόληση σε διάφορα αντικείμενα,
- η ευρύτερη ενημέρωση και εμπειρία στο φάσμα των εργασιών της επιχείρησης,
- η ικανότητα του υπάλληλου να αναλαμβάνει ευθύνες σε υψηλότερου επιπέδου θέσεις και
- η εκπαίδευση και κατάρτιση του εργαζομένου.

Να αναφέρουμε ότι ως ιδιαίτερο και συνεκτιμώμενο προσόν για τις προαγωγές αποτελεί η ιδιότητα του πολεμιστή και του αγωνιστή της Εθνικής αντίστασης, όπως επίσης λαμβάνεται υπόψη και η υπηρεσία του μισθωτού σε παραμεθόριες περιοχές.

Ωστόσο, πολλές επιχειρήσεις ενώ ισχυρίζονται ότι κάνουν τις προαγωγές τους με τα παραπάνω επίσημα κριτήρια, έρευνες έχουν δείξει πως πολλά είναι και τα ανεπίσημα κριτήρια που τις επηρεάζουν. Μεταξύ αυτών είναι:

- A) Η πολιτική τοποθέτηση του ατόμου,
- B) Οι οικογενειακές και προσωπικές σχέσεις,
- Γ) Η συμμετοχή σε διάφορες οργανώσεις,
- Δ) Η αφοσίωση και ο σεβασμός στο πρόσωπο του διοικούντα, και
- E) Η οικονομική και κοινωνική κατάσταση του κάθε εργαζόμενου.

Όταν οι προαγωγές γίνονται με ανεπίσημα κριτήρια, τότε δημιουργείται πρόβλημα σε όλους τους τομείς της επιχείρησης, διότι οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι οι ικανότητές τους δεν πρόκειται να ανταμειφθούν με αποτέλεσμα να μειώνεται η απόδοσή τους, και γενικότερα η απόδοση της παραγωγικότητας.

3.5 ΟΡΓΑΝΑ ΚΡΙΣΕΩΣ

Ο κατ'εξοχήν αρμόδιος για την προαγωγική κρίση είναι ο εργοδότης βασιση του διευθυντικού δικαιώματος που του αναγνωρίζεται. Είναι πολύ σημαντικό στο σημείο αυτό να τονίσουμε πως σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να κρίνει αυθαίρετα. Παράλληλα θα πρέπει να αναγνωρίζει και την ύπαρξη του δικαιώματος του μισθωτού για προαγωγή.

Κατά τη νομολογία οι προαγωγές που γίνονται σύμφωνα με τις προβλέψεις κανονισμών με συμβατική ισχύ κρίνονται με τις διατάξεις των άρθρων 201 και 207 Α.Κ. Δικαστικά ελέγχονται μόνο οι άδικες και παράνομες προαγωγικές κρίσεις σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ. περι καταχρήσεως, το οποίο καλύπτει το χώρο των προαγωγών σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.

Κατα κανόνα η προαγωγική κρίση ανατίθεται σε ειδικά όργανα, που είναι τα συμβούλια των προαγωγών. Τα όργανα αυτά σχηματίζουν τη κρίση τους με βάση κυρίως τα ατομικά στοιχεία ποιότητας των υπαλλήλων, τα οποία είναι ετήσια και αξιολογούν την απόδοση των υπαλλήλων, καταγράφοντας μια σχετική βαθμολόγηση (ΑΠ 1650/1991 ΕΕΔ).

3.6 Ο ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΩΝ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ

Σε δικαστικό έλεγχο υπόκειται η κρίση του εργοδότη ή του αρμόδιου οργάνου όσον αφορά τη συνδρομή των προϋποθέσεων. Ο δικαστικός έλεγχος των προαγωγών, διαφέρει ανάλογα με το αν ο Κανονισμός ο οποίος προβλέπει το δικαίωμα προαγωγής έχει συμβατική ισχύ ή νομοθετική ισχύ. Ωστόσο το νομικό κριτήριο ελέγχου της παράλειψης προαγωγής υπαλλήλου είναι το ίδιο και στις δυο περιπτώσεις, δηλαδή της αντίθεσης ή μη προς τις αρχές της καλής πίστης και της

καταφανούς ή μη υπεροχής του παραλειφθέντος,ως προς τα υπηρεσιακά προσόντα έναντι του προαχθέντος.

Με απόφαση της ΟΛΑΠ 293/1981, έγινε δεκτό ότι τα συμβούλια των προαγωγών,τα οποία προβλέπονται απο κανονισμούς με ισχύ νόμου είναι όργανα του εργοδότη και ότι οι αποφάσεις τους δεν λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης δημόσιας εξουσίας,αλλά προς το σκοπό εκπλήρωσης της υποχρέωσης του εργοδότη απέναντι στους μισθωτους του.Η προαγωγή ή μή του υπαλλήλου υπόκειται στον έλεγχο των πολιτικών δικαστηρίων.

Η Νομολογία διαφοροποιεί τη νομοθετική βάση του δικαστικού ελέγχου της παράλειψης προαγωγής ανάλογα με το αν ο κανονισμός εργασίας που προβλέπει την προαγωγική εξέλιξη του προσωπικού έχει συμβατική ή νομοθετική ισχύ.

3.6.1 Κανονισμοί συμβατικής ισχύος

Κανονισμός με συμβατική ισχύ είναι αυτός που εκδίδεται απο τον εργοδότη σε εκπλήρωση της υποχρέωσής του απο το νόμο και εγκρίνεται απο τον υπουργό εργασίας.Ακόμη, ελέγχεται απο τα πολιτικά δικαστήρια με βάση τις διατάξεις των άρθρων 201,και 207 του Α.Κ(Αστικού Κώδικα).

Στην περίπτωση όπου η πρόβλεψη περι προαγωγής περιέχεται σε κανονισμό συμβατικής ισχύς,και αποτελεί όρο της σύμβασης,η νομολογία δέχεται ότι πρόκειται για δικαιοπραξία υπο αναβλητική αίρεση,όπου συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου η χορήγηση μισθολογικών ή άλλων παροχών εφ'όσον συντρέχουν οι ανάλογες προϋποθέσεις.Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 207 παρ.1 Α.Κ,η αίρεση λογίζεται ότι έχει πληρωθεί ,εαν παρακωλύθηκε εναντίον της καλής πίστεως απο εκείνον που θα εξημιούτο απο την πλήρωσή της.Επίσης συντρέχει περίπτωση παράβασης εφ'όσον ο εργοδότης ή το αρμόδιο όργανο παρα τη συνδρομή των απαιτούμενων απο το κανονισμό όρων,δεν προβεί σε προαγωγή του μισθωτού κατα κρίση κατάφωρα άδικη.Είναι δε αντίθετη προς την καλή πίστη η παράλειψη προαγωγής εργαζόμενου αν αυτός υπερείχε καταφανώς έναντι έστω και ενός προκριθέντος συναδέλφου του και καταφανώς άδικη όταν υπερβαίνει τα ακραία λογικά όρια κατα την εκτίμηση της υπηρεσιακής απόδοσης και συμπεριφοράς του υπαλλήλου.

Ο εργαζόμενος μπορεί στην περίπτωση αυτή να ζητήσει με αγωγή απο το δικαστήριο να αποφανθεί ο εργοδότης για το δικαίωμα του περι προαγωγής και

επικαλούμενος τη σχετική συμβατική υποχρέωση του εργοδότη να απαιτήσει τη σχετική μισθολογική διαφορά.Καταφώρας άδικη είναι η κρίση του εργοδότη όσον αφορά την εκτίμηση της υπηρεσιακής απόδοσης του υπαλλήλου,η οποία υπερβαίνει τα ακραία λογικά όρια.Παράλληλα, κατάφορα άδικη κρίση έχουμε και στην περίπτωση που ο παραλειφθής υπερέχει καταδήλως έναντι των μισθωτών που προήχθησαν.

3.6.2 Κανονισμοί νομοθετικής ισχύος

Σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς όπου ισχύουν οι κανονισμοί νομοθετικής ισχύος,η αξιολογική κρίση του εργοδότη περι προαγωγικής εξέλιξης των εργαζομένων υπόκειται στον δικαστικό έλεγχο των πολιτικών δικαστηρίων και στηρίζεται στη διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ,όταν κατα παράβαση των αρχών της καλής πίστεως παραλείφθηκε η προαγωγή εργαζομένου που καταφανώς ή καταδήλως υπερείχε στα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα έναντι του προαχθέντος.

Η παράλειψη προαγωγής κατα κατάχρηση του δικαιώματος συνιστά αδικοπραξία όπου σύμφωνα με το 914 Α.Κ, ο εργαζόμενος έχει αξίωση για αποζημίωσης.Το ποσό της αποζημίωσης ισούται με τη διαφορά των αποδοχών που απώλεσε απο την παράλειψη της προαγωγής του καθ'όλη τη διάρκεια της εργοδοτικής παράβασης. Επίσης, όταν η παράλειψη της προαγωγής συνιστά σε προσβολή της προσωπικότητας και η οποία οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια κατ'εφαρμογή των άρθρων 57 και 59 του Α.Κ γεννάται αξίωση σε χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.

Στην περίπτωση όπου υπάρχει κανονισμός με ισχύ νόμου,ο εργοδότης εφόσον δεν προβλέπεται ρητά δεν έχει καμία υποχρέωση να πληρώσει όλες τις κενές θέσεις με τις προαγωγικές κρίσεις.

Ενδεικτικά αναφέρουμε,ότι κανονισμοί με ισχύ νόμου αποτελούν οι κανονισμοί του ΟΤΕ,της ΔΕΗ,και της Τράπεζας της Ελλάδος.

Συνεπώς,είτε εφαρμοστεί το άρθρο 281 Α.Κ (επι κανονισμού ή οργανισμού προσωπικού με νομοθετική ισχύ),είτε εφαρμοστεί το άρθρο 207 Α.Κ (επι κανονισμού ή οργανισμού προσωπικού με συμβατική ισχύ),ο έλεγχος της παράλειψης προαγωγής γίνεται με το ίδιο νομικό κριτήριο της αντίθεσης ή μη αυτής προς τις αρχές της καλής πίστης και ειδικότερα με το κριτήριο της

καταφανούς ή όχι υπεροχής του παραλειφθέντος,ως προς τα υπηρεσιακά προσόντα,έναντι του προαχθέντος συναδέλφου του.

3.7 ΕΛΕΓΧΟΣ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ

Ο Έλεγχος της νομιμότητας,δεν πραγματοποιείται μόνο στην περίπτωση των προαγωγών που απαιτούν ορισμένες προϋποθέσεις ,αλλά και στην περίπτωση όπου η προαγωγές γίνονται κατ' απόλυτη εκλογή ή με την ελεύθερη κρίση του εργοδότη. Ακόμη να σημειώσουμε στο σημείο αυτό ότι ως προς τον έλεγχο της νομιμότητας υπόκεινται και οι κατ'εξάιρεση προαγωγές,οι οποίες αποτελούν άσκηση του εργοδοτικού διευθυντικού δικαιώματος.Εαν η μισθολογική ή η βαθμολογική προαγωγή του μισθωτού δεν προβλέπεται ως νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση του εργοδότη με ορισμένη διαδικασία ή με βάση τα προσόντα των μισθωτών και τις προβλέψεις των κανονισμών,αλλά πραγματοποιείται εκουσίως απο τον εργοδότη σύμφωνα με τη κρίση του τότε ο δικαστικός έλεγχος της νομιμότητας στηρίζεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών σύμφωνα με το άρθρο 288 Α.Κ.

Να αναφέρουμε ότι σε δικαστικό έλεγχο δεν υπόκειται η κατάληψη θέσεως διευθυντή,διότι γίνεται με τη διαδικασία του διορισμού και συνεπώς η κρίση των αρμόδιων οργάνων δεν ελέγχεται ούτε κατα το άρθρο 207 Α.Κ, διότι δεν υπάρχει σύμβαση που να τελεί υπο αναβλητική αίρεση,ούτε κατα το άρθρο 281 Α.Κ διότι δεν πρόκειται για ιδιωτικό δικαίωμα του υπαλλήλου.

3.8 ΕΚΤΑΣΗ ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Η Έκταση του δικαστικού ελέγχου,είτε πρόκειται για κανονισμούς συμβατικής ισχύος είτε για κανονισμούς νομοθετικής ισχύος είναι ίδια.Ο έλεγχος της παράλειψης προαγωγής είτε στηρίζεται στη διάταξη του άρθρου 207 του Α.Κ, είτε στη διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ,γίνεται με το ίδιο κριτήριο της αντίθεσης ή μη αυτής προς την αρχή της καλής πίστης.

Υπάρχει αντίθεση στην καλή πίστη,όταν η κρίση του εργοδότη είναι κατάφωρα άδικη.Κατάφωρα άδικη είναι η κρίση του εργοδότη όταν υπερβαίνει τα ακραία λογικά όρια κατα την εκτίμηση της υπηρεσιακής επιδόσεως του υπαλλήλου.Επίσης όταν προϋπόθεση για την προαγωγή στον ανώτατο βαθμό είναι η ύπαρξη κενής

οργανικής θέσης και οι υποψήφιοι περισσότεροι, η κρίση του εργοδότη είναι κατάφωρα άδικη όταν ο υποψήφιος που παραλείφθηκε υπερέχει καταφανώς έναντι των προαχθέντων ως προς τα υπηρεσιακά προσόντα. Στα προσόντα αυτά περιλαμβάνονται: η γενική υπηρεσιακή αρχαιότητα, η αρχαιότητα στον κατεχόμενο βαθμό, οι τίτλοι σπουδών, η γνώση ξένων γλωσσών, η συμμετοχή σε εκπαιδευτικά σεμινάρια, και η πειθαρχική κατάσταση του υπαλλήλου¹.

3.9 Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΩΝ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ

Η εξαίρεση κάποιου μισθωτού από παροχές στις οποίες προβαίνει ο εργοδότης οικιοθελώς, δηλαδή σε παροχές όπου δεν υφίσταται καμία νομική υποχρέωση όπως είναι η μισθολογική και η βαθμολογική εξέλιξη άλλων υπαλλήλων, αποτελεί παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Επομένως, όταν ο εργοδότης προάγει οικιοθελώς στον αμέσως ανώτερο βαθμό ορισμένους μόνο υπαλλήλους, οφείλει να προάγει στον ίδιο βαθμό και τους υπόλοιπους.

Η παράλειψη προαγωγής κάποιου υπαλλήλου είναι ενάντια προς τις αρχές της καλής πίστης, εφόσον βέβαια δεν συντρέχει κάποιος ειδικός και σοβαρός κατ'αντικειμενική κρίση λόγος, ώστε να δικαιολογεί την παράλειψή του. Παράλληλα, αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης είναι και η παράλειψη προαγωγής μισθωτού ο οποίος έναντι των προαχθέντων υστερούσε ως προς την ειδική και τη γενική αρχαιότητα αλλά υπερτερούσε ως προς άλλα κριτήρια βαρύνουσας σημασίας όπως είναι η επιστημονική κατάρτιση, η γνώση ξένων γλωσσών και η βαθμολογία στα "φύλλα ποιότητας" της υπηρεσίας του.

Σύμφωνα και με τις διατάξεις των άρθρων 288 Α.Κ, 22 παρ.2 του Συντάγματος και 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ, ορίζεται ότι βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης είναι οι μισθωτοί που εξαιρέθηκαν :

- A. Να ανήκουν στην ίδια κατηγορία,
- B. Να εργάζονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες,
- Γ. Να έχουν την ίδια απόδοση και
- Δ. Να διαθέτουν τα ίδια προσόντα με αυτόν που έλαβε την προαγωγή.

Τέλος, αξίζει να αναφέρουμε, ότι η κατα παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, παράλειψη προαγωγής εργαζομένου, αποτελεί παράνομη προσβολή της προσωπικότητας και επίσης προσβολή της επαγγελματικής του αξίας του

εργαζόμενου, ενώ δικαιούται χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη².

3.10 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΜΗ ΝΟΜΙΜΗΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ

A) Σε περίπτωση μη νόμιμης προαγωγής, ο εργαζόμενος που αδικήθηκε έχει το δικαίωμα να προσφύγει στο δικαστήριο με άσκηση αγωγής έναντι του εργοδότη για παράλειψη προαγωγής. Θα πρέπει να αποδείξει ότι υπερτερεί των προσόντων από αυτά του προαχθέντος ζητώντας την προαγωγή του με καταδίκη του εργοδότη σε δήλωση σχετικής βουλήσεως (άρθρο 949 ΚπολΔ).

B) Ο μισθωτός που παραλείφθηκε να προαχθεί κατά παράβαση των κανόνων της καλής πίστης, μπορεί να ζητήσει την αποκατάσταση της ζημίας του που προήλθε από υπαιτιότητα του εργοδότη, ζητώντας τη διαφορά των αποδοχών που έλαβε στο βαθμό που κατείχε με εκείνες που θα ελάμβανε όταν έπρεπε να προαχθεί. Η ζημία και η υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης αποτελούν έννομη συνέπεια της προαγωγής.

Γ) Εφ' όσον η παράλειψη της προαγωγής αποτέλεσε προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού, μπορεί να ζητήσει χρηματική αποζημίωση για ηθική βλάβη, ωστόσο ο εργαζόμενος θα πρέπει να αποδείξει ότι η προσβολή της προσωπικότητας του δεν είναι μόνο παράνομη αλλά και υπαίτια, δηλαδή να συνίσταται σε δόλο ή αμέλεια.

Δ) Να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας θεωρώντας ως βλαπτική μεταβολή των όρων της σχέσεως εργασίας, όπως ορίζεται στο άρθρο 914 Α.Κ και να αποχωρήσει λαμβάνοντας τη νόμιμη αποζημίωση από την καταγγελία.

Παρά τη δικαστική δικαίωση του μισθωτού, η πραγματοποίηση της προαγωγής θα πρέπει να γίνει ύστερα από πράξεις και δηλώσεις βουλήσεως από τον εργοδότη

Ο δικαιωθής δεν έχει το δικαίωμα να ζητήσει την ανάκληση της προαγωγής όπως επίσης και αυτός που έχει προαχθεί παράνομα δεν μπορεί να υποβληθεί σε υποβιβασμό.

1. Γεωργιάδου: Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων 2002, σελ. 90

2. Ληξουριώτης: Εφαρμογές εργατικού δικαίου 2008, σελ. 105

3.11 ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

3.11.1 Παραγραφή αξιώσεων σε περίπτωση νομοθετικής ισχύος

Α) Σύμφωνα με το άρθρο 914 Α.Κ, εάν πρόκειται για κανονισμό με ισχύ νόμου (νομοθετική ισχύ), η παράλειψη προαγωγής υπαλλήλου που υπερτερεί καταδήλως έναντι άλλου συναδέλφου αποτελεί αδικοπραξία. Συνεπώς η αξίωση για καταβολή μισθολογικών διαφορών λόγω παράλειψης προαγωγής υπόκειται στην παραγραφή του άρθρου 937 Α.Κ, η οποία εφαρμόζεται σε κάθε αδικοπραξία¹, έτσι η αξίωση παραγράφεται μετά από 5 έτη από το παθόν έλαβε γνώση της ζημίας, δηλαδή γνώση των επιζήμιων συννεπειών της πράξεως και του υπόχρεου για αποζημίωση, τόσο για τις ζημίες που επήλθαν όσο και για αυτές που πρόκειται να επέλθουν.

Β) Στην περίπτωση που έχουμε διαδοχικές παραλείψεις προαγωγών, η παραγραφή της αξίωσης προς αποζημίωση αρχίζει από την αρχική παράλειψη, ενώ οι επόμενες θεωρούνται ως επιζήμιες συννέπειες της αρχικής και συμπαραγράφονται με αυτήν.

Να αναφέρουμε επίσης ότι σε περίπτωση που παραγραφεί η κάθε απαίτηση του μη προαχθέντος μισθωτού, δεν μπορεί να έχει οποιαδήποτε αξίωση αποδοχών ούτε κατ'εφαρμογήν του άρθρου 904 Α.Κ. περί αδικαιολόγητου πλουτισμού, υπό την προϋπόθεση βέβαια που ο εργοδότης κατέβαλλε τις νόμιμες αποδοχές στους προαχθέντες.

3.11.2 Παραγραφή αξιώσεων σε περίπτωση κανονισμού με συμβατική ισχύ

Α. Στην περίπτωση που έχουμε παράλειψη προαγωγής μισθωτού σε οργανισμό ή επιχείρηση η οποία έχει κανονισμό με συμβατική ισχύ, η παραγραφή του δικαιώματος του μισθωτού για προαγωγική εξέλιξη παραγράφεται μετά από 20 έτη ενώ οι αξιώσεις περι καταβολής μισθολογικών αποδοχών από το χρόνο κατά τον οποίο έπρεπε να προαχθεί υπόκειται σε 5 ετή παραγραφή όπως ορίζεται στη διάταξη του άρθρου 250 Α.Κ.

3.12 ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΔΙΑΚΩΛΥΤΙΚΗΣ ΕΝΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Στην περίπτωση κατα την οποία ασκείται αγωγή κατα του εργοδότη λόγω παράλειψης να προαγάγει μισθωτό,δίνεται το δικαίωμα στον εργοδότη να υποβάλλει διακωλυτική ένσταση.Κατα την ένσταση αυτή, ο εργοδότης θα πρέπει να αποδείξει και να ισχυριστεί ότι αν δεν προάγονταν ο μισθωτός ο οποίος φέρεται ότι καταφανώς υστερεί του ενάγοντος,τότε θα προάγονταν άλλοι συνάδελφοι του,οι οποίοι υπερτερούν ως προς τα ουσιαστικά και τυπικά προσόντα τόσο των προαχθέντων μισθωτών,όσο και του ενάγοντα.

Επίσης να αναφέρουμε ότι η υπεροχή όσων μισθωτών παραλείφθησαν έναντι του ενάγοντα,δεν απαιτείται να είναι κατάδηλη αλλά απλή,δηλαδή να αναφέρεται σε καταφανής υπεροχή,ενώ ο αριθμός των προτεινόμενων μισθωτών κατα την ένσταση θα πρέπει να είναι μεγαλύτερος απο τον αριθμό των προαχθέντων ως προς τους οποίους κρίθηκε ότι καταφανώς υπερείχε ο ενάγων.

Ο εναγόμενος εργοδότης,δεν μπορεί να επικαλεστεί το ίδιο πρόσωπο που είχε επικαλεστεί σε προγενέστερη προαγωγική κρίση,ώστε να αποκρούσει την παράλειψη του ενάγοντος,διότι θεωρείται ότι η υπεροχή του παραλειφθέντος έχει ήδη ερευνηθεί.Επίσης δεν μπορεί να προταθεί συνάδελφος του ενάγοντα,ο οποίος αρχικά είχε παραλειφθεί και το δικαίωμα του για προαγωγή αναγνωρίστηκε μετέπειτα με δικαστική απόφαση,όπου σύμφωνα με το άρθρο 12 ν.1082 του Συντάγματος ορίζεται ότι η προαγωγή έχει πραγματοποιηθεί απο τότε που έπρεπε να είχε γίνει ¹.

Τέλος,εφ'όσον οι αξιώσεις του παραλειφθέντος δεν έχουν υποκύψει σε παραγραφή,ο εργοδότης μπορεί να αποκρούσει την καθυστερημένη προβολή τους με την ένσταση της αποδυνάμωσης του δικαιώματος ,η οποία συνιστά ειδική μορφή κατάχρησης δικαιώματος.Η καθυστερημένη άσκηση του δικαιώματος προαγωγής θα πρέπει να έρχεται σε αντίθεση με τις επιταγές της καλής πίστης και τις διάταξης του άρθρου 281 Α.Κ περι καταχρήσεως².

1.Παπαδημητρίου:το δικαίωμα προαγωγής μισθωτών, ΔΕΝ 2008,1665

2.Ζερζελής:Η προαγωγή του εργαζομένου,2002 σελ. 908

3.13 ΑΠΟΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ

Το δικαίωμα προαγωγής ενός μισθωτού, είναι δυνατόν να αποδυναμωθεί και εννίοτε να οδηγηθεί στην απόσβεση αυτού, εφ' όσον δεν γίνεται εκ των υστέρων.

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ θεωρείται ως καταχρηστική η δικαστική άσκηση του δικαιώματος στην περίπτωση όπου ο μισθωτός έχει αδρανήσει επί 4 ή 5 έτη από τη μη προαγωγή του να ασκήσει κάποια αξίωσή του ή κεκτημένο δικαίωμα κατά του εργοδότη, ακόμη και αν δεν έχει παραγραφεί. Είναι καταχρηστική επομένως η μετ'έπειτα άσκηση του δικαιώματος διότι αντιφάσκει προς την προγενέστερη συμπεριφορά του μισθωτού, και για το λόγο αυτό το δικαίωμα θεωρείται ότι έχει αποσβεστεί.

Επίσης άλλα στοιχεία που συντελούν στην αποδυνάμωση του δικαιώματος προαγωγής είναι η έλλειψη διαμαρτυρίας του μισθωτού, η παραίτηση από το δικαίωμα αυτό όπου και απορρέει από αναγκαστικούς κανόνες, η δικαιολογημένη πεποίθηση του εργοδότη ότι δεν επρόκειτο να ασκηθεί το δικαίωμα και το ότι η αγωγή ασκήθηκε μετά τη συνταξιοδότηση του μισθωτού, έχοντας εισπράξει τη νόμιμη αποζημίωση¹.

1. Ζερζελή: η αποδυνάμωση δικαιώματος, 1992 σελ. 12

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 ΑΝΑΛΥΣΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ

Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό,θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε τη νομολογία των δικαστικών αποφάσεων, όσον αφορά τις προαγωγές των εργαζομένων,έτσι ώστε να συνδέσουμε τη θεωρητική πλευρά της εργασίας με την πράξη.Σκοπός αυτής της έρευνας είναι να μπορέσουμε να κατανοήσουμε στην πράξη τη θέση,και την άποψη των δικαστηρίων πάνω στο συγκεκριμένο θέμα προβάλλοντας πραγματικά περιστατικά διάφορων δικαστικών αποφάσεων.

Με τον όρο Νομολογία εννοούμε, τη δικαστική ερμηνεία των νόμων, δηλαδή τη δια δικαστικών αποφάσεων ερμηνεία και εφαρμογή των νόμων. Η νομολογία σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει να συγχέεται με την νομοθεσία.Η νομοθεσία αποτελεί το σύνολο των νόμων,ενω η Νομολογία συνήθως αποτελεί το σύνολο των αποφάσεων που αναφέρονται στο όνομα του αρμόδιου δικαστηρίου που τις εκδίδει.Στην περίπτωση που κάθε φορά ένα πρόβλημα τίθεται στη δικαιοδοσία κάποιου δικαστηρίου και η απόφαση επαναλαμβάνεται κατά τρόπο συνεχή και ομοιόμορφο τότε η νομολογία καλείται *πάγια*.

Η Νομολογία όμως εν προκειμένω δεν αποτελεί άμεση πηγή δικαίου ούτε και συντελεί στη διαμόρφωση δικαίου αλλά μπορεί να θεωρηθεί ως έμμεση πηγή δικαίου. Έτσι ούτε αυτή καθαυτή η νομολογία αλλά ούτε και οι αποφάσεις του Αρείου Πάγου μπορούν να εξομοιωθούν με τους κανόνες δικαίου.

Ο κάθε δικαστής είναι ελεύθερος να κρίνει τη νομική λύση των υποβαλλομένων σ' αυτόν νομικών διαφορών έστω και αν ακόμα άλλο δικαστήριο,ακόμη και ανώτερο,έχει δώσει σε όμοια περίπτωση διαφορετική νομική λύση.

Παρά ταύτα, σήμερα στη πράξη η νομολογία των ανωτέρων δικαστηρίων βεβαίως και δεν παραβλέπεται έστω και αν δεν δεσμεύουν τον κατώτερο δικαστή που κατά κανόνα δεν παρεκκλίνει εκείνης και μάλιστα του Αρείου Πάγου,εκτός και αν συντρέχουν αποδεδειγμένα νεώτερα στοιχεία που είχαν διαφύγει της πρότερης κρίσης.Εξ άλλου η μη συμμόρφωση του κατώτερου δικαστή προς την απόφαση των ανωτέρων σε νομική λύση θα συνεπάγονταν μεταρρύθμιση της αποφάσεώς του από το ανώτερο δικαστήριο, που επιβάλλεται έτσι κι αλλιώς για την ομοιομορφία της

απονομής δικαίου, απαραίτητου στην ασφάλεια των συναλλαγών αλλά και εγγύηση των προσφευγόντων στο δικαστήριο για επίλυση διαφοράς.

4.2 ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Στη συνέχεια θα προσπαθήσουμε να ταξινομήσουμε σε πίνακες διάφορες δικαστικές υπόθεσεις της τελευταίας δεκαετίας όπως έχουν καταγραφεί στα Δελτία της Εργατικής Νομοθεσίας .

Σκοπός αυτής της έρευνας είναι να κατανοήσουμε την ερμηνεία που δίνουν τα δικαστήρια πανω σε πραγματικά περιστατικά υποθέσεων περι μη νόμιμων προαγωγών.

Πίνακας 1. Αξιώσεις για ηθική βλάβη και για περουνσιακή ζημία του μισθωτού λόγω καταχρηστικής παραλείψεως της προαγωγής του.

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ/ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
Άρειος Πάγος 418/2002 ΔΕΝ 2002, σελ 1316	Ο Ενάγων τοποθετείται ως απλό στέλεχος.Παρά την καταφανή υπεροχή του ως προς τα υπηρεσιακά προσόντα, παραλείπεται η προαγωγή του. Ετσι, ασκεί αγωγή για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης που υπέστη,της προσβολής της προσωπικότητάς του και παράλληλα ζητά αποκατάσταση της περουνσιακής ζημίας που υπέστη απο την απώλεια της θέσης του προισταμένου και	Απόρριψη της αγωγής ως αόριστης. Δεν εκτίθενται στην αγωγή στο Εφετείο ούτε τα υπηρεσιακά προσόντα των συναδέλφων του ενάγοντα (του οποίου ανατέθηκαν καθήκοντα προισταμένου),αλλά ούτε και η συνδρομή άλλων

	των οικονομικών όρων που συνόδευαν την προαγωγή αυτή.	περιστατικών, τα οποία σε συνδυασμό με την υπεροχή του ενάγοντος οδηγούν σε καταχρηστική παράλειψη της προαγωγής του.
--	---	---

Πίνακας 2. Υπαίτια παράλειψη προαγωγής

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ/ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
Άρειος Πάγος 455/2003 ΔΕΝ 2003,σελ 1511	<p>Το Εφετείο επιδίκασε ποσό στον ενάγοντα ως χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη λόγω προσβολής της προσωπικότητάς του εξαιτίας της παραλείψεως της προαγωγής του.</p> <p>Η απόφαση του Εφετείου αναφέρει ρητά ότι η προσβολή προήλθε απο παράνομη και υπαίτια συμπεριφορά του αρμόδιου οργάνου για τις προαγωγές.</p>	<p>Απόρριψη του λόγου αναίρεσης ως αβάσιμου.</p> <p>(η υπαιτιότητα αναφέρεται ρητά στην προσβαλλόμενη απόφαση).</p>

Πίνακας 3. Καταχρηστική παράλειψη προαγωγής υπαλλήλου

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ/ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
<p>Άρειος Πάγος 11/10 Όλομ. ΔΕΝ 2011,σελ 598</p>	<p>Άσκηση αγωγής εκ μέρους υπαλλήλου τραπέζης για την καταχρηστική παράλειψη της προαγωγής του στον επόμενο βαθμό.</p> <p>Σύμφωνα και με την ύπαρξη σχετικής δικαστικής κρίσης,ο υπάλληλος συγκεντρώνει τα απαραίτητα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που απαιτούνται για την αντίστοιχη προαγωγή,ενώ παράλληλα κατα πλάσμα του νόμου,έχει συμπληρώσει την αναγκαία τυπική προϋπόθεση της άσκησης των καθηκόντων του στον προηγούμενο βαθμό,δηλαδή τον απαιτούμενο χρόνο υπηρεσίας.</p>	<p>Το δικαστήριο αναγνωρίζει το ήδη υπάρχον δικαίωμα προαγωγής του υπαλλήλου στον επόμενο βαθμό,και επίσης ότι ο υπάλληλος κατέχει το δικαίωμα αυτό απο τότε που συνέτρεξαν οι απαιτούμενες τυπικές και ουσιαστικές προϋποθέσεις για την κατεχόμενη θέση.</p> <p>Αντίθετη κρίση θα οδηγούσε στην άδικη μεταχείριση του υπαλλήλου και παράλληλα θα υποβάθμιζε τη σημασία έκδοσης της δικαστικής απόφασης,η οποία αποσκοπεί στην αποκατάσταση της αδικίας.</p>

Πίνακας 4. Παράλειψη προαγωγής τελούμενη υπο αναβλητική αίρεση

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ/ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
<p>Άρειος Πάγος 1522/2003 ΔΕΝ 2005,σελ 1085</p>	<p>Ο Ενάγων μισθωτός ζητά αποζημίωση για την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη λόγω παραλείψεως της προαγωγής του, παρά την καταφανή υπεροχή του ως προς τα συνολικώς εκτιμώμενα προσόντα έναντι του προαχθέντος.</p> <p>Επίσης ισχυρίζεται ότι η προαγωγική κρίση του εργοδότη είναι κατάφορα άδικη και λαμβάνει αξίωση προς αυτοδίκαια αναγνώριση της προαγωγής με σχετική δήλωση βουλήσεως αντι της καταδίκης του εργοδότη.</p>	<p>Απόρριψη του λόγου αναιρέσεως ως αβάσιμος.</p> <p>Ο ενάγων δε στράφηκε στην εν λόγω αγωγή του και κατα των συνταξιοδοτικών και άλλων ασφαλιστικών φορέων αξιώνοντας τις αντοίσιχες αποδοχές.</p> <p>Απορρίπτεται η ένσταση του μισθωτού περι καταχρηστικής άσκησης της ενδίκου αξιώσεως προς αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη λόγω υπερημερίας,διότι άσκησε τη σχετική δικαστική αξίωση 3 έτη μετα απο την παράλειψη της προαγωγής του.</p>

Πίνακας 5. Πενταετής παραγραφή αξιώσεων προς προαγωγή

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ/ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
<p>Άρειος Πάγος 112/2006 ΔΕΝ 2007 σελ 1030</p>	<p>Ο Ενάγων υπάλληλος του ΟΤΕ ζητά,αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη απο την καταχρηστική παράλειψη της προαγωγής του στο βαθμό του υποδιευθυντή οφειλόμενη σε υπαιτιότητα των αρμόδιων οργάνων.</p> <p>Το Εφετείο απέρριψε την ένδικη αξίωση του ενάγοντος προς προαγωγή στη θέση αυτή κατα τις κρίσεις των ετών 1993,1994,1995 διότι υπέκυψαν στη πενταετή παραγραφή αφού ο ενάγων έλαβε γνώση της ζημίας και του υπόχρεου προς αποζημίωση στις 2/9/1997</p> <p>Συνεπώς η αγωγή ασκήθηκε στις 27/2/2003 όπου και είχε παρέλθει η πενταετία.</p>	<p>Απόρριψη του λόγου αναίρεσης ως αβάσιμος.</p> <p>Ο εργοδότης δεν υποχρεούται σε αποζημίωση του ενάγοντος λόγω αδικαιολογητου πλουτισμού σε περίπτωση αδικοπραξίας,διότι δεν έλαβε καμία οικονομική ωφέλεια απο τις διαφορές των αποδοχών που θα ελάμβανε ο παραλειφθής στην ανώτερη θέση,αλλά τις κατέβαλλε στον υπάλληλο που τελικά προήχθη.</p>

Πίνακας 6. Παραγραφή των αξιώσεων των μισθωτών.

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ/ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
<p>Άρειος Πάγος 4/10 Όλομ ΔΕΝ 2010,σελ 670</p>	<p>Ο Ενάγων τοποθετείται ως μέλος του τακτικού προσωπικού της ΔΕΗ.</p> <p>Ασκεί αγωγή,αξιώνοντας το δικαίωμα που του αναγνωρίζεται για ένταξη στο αρμόζων μισθολογικό κλιμάκιο, και παράλληλα την καταβολή των διαφορών των αποδοχών</p> <p>Η σχετική αξίωση για ένταξη στο μισθολογικό κλιμάκιο υπόκειται σε 20ετή παραγραφή,ενώ οι διάφορες μισθολογικές αξιώσεις,όπως στην συγκεκριμένη περίπτωση,η καταβολή των διαφορών αποδοχών υπόκεινται σε 5ετή παραγραφή.</p>	<p>Απόρριψη της αγωγής.</p> <p>Απορρίπτεται η αγωγή λόγω μη συμπλήρωσης του χρόνου παραγραφής των αξιώσεων του ενάγοντος .</p> <p>Η ως άνω αγωγή ασκήθηκε στις 31/12/2003,ενώ ο χρόνος παραγραφής ξεκίνησε απο 1/1/2002-1/1/2004</p>

Πίνακας 7. Καταχρηστική παράλειψη προαγωγής

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ/ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΑΚΑ	ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
<p>Άρειος Πάγος 419/2010 ΔΕΝ 2011,σελ 868</p>	<p>Το Εφετείο έκρινε ότι ο ενάγων υπερτερεί ολοφάνερα ως προς τα ουσιαστικά προσόντα έναντι της προαχθήσας Β συναδέλφου του και συνεπώς η απόφαση του διοικητικού Συμβουλίου να προάγει την καταφανώς υστερούσα έρχεται σε αντίθεση με τις διατάξεις του κανονισμού εργασίας ,συνιστώντας κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος.</p> <p>Καταχρηστική δε είναι η παράλειψη προαγωγής μισθωτού και στην περίπτωση όταν υπερτερεί αυτός υπερτερεί καταφανώς ως προς μερικά μόνον προσόντα.</p>	<p>Απόρριψη του λόγου αναιρέσεως ως αβάσιμος.</p> <p>Απόρριψη της διακωλυτικής ένστασης λόγω ανεπαρκών αιτιολογιών.</p> <p>Δεν αποδεικνύεται ότι έστω και ένας απο τους προαχθέντες υπερείχε έναντι των προσόντων του ενάγοντος,ενώ ο ισχυρισμός ότι απλώς υπερείχε ενός ανώνυμου συναδέλφου του χωρίς περαιτέρω αιτιολόγηση δεν είναι επαρκής.</p>

Πίνακας 8. Αξίωση για καταβολή των νομιμων τόκων λόγω παραλείψεως της προαγωγής.

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ/ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
	<p>Ο Ενάγων υπάλληλος κατα την αποχώρηση του απο την υπηρεσία,ζητά σύμφωνα με τελεσίδικη απόφαση να του καταβληθεί η διαφορά του ποσού</p>	<p>Έκανε δεκτή (εν μέρει) την έφεση του ενάγοντα,και κατα μερική παραδοχή της ένδικης</p>

<p>Άρειος Πάγος 1106/11 ΔΕΝ 2012 σελ 488</p>	<p>που πήρε απο εκείνο το ποσό που κανονικά θα έπρεπε να είχε πάρει καθώς είχε παραλειφθεί η προαγωγή του στο βαθμό του υποδιευθυντή.</p> <p>Παράλληλα ασκεί ένδικη αγωγή ζητώντας να του καταβληθούν οι νόμιμοι τόκοι ως αποζημίωση λόγω παράνομης και καταχρηστικής παράλειψης της προαγωγής του,όπως επίσης και καταβολή των τόκων υπερημερίας.</p>	<p>αγωγής επιδίκασε στον ενάγοντα χρηματικό ποσό.</p> <p>Απορρίπτεται η ένσταση του εργοδότη περι συντρέχοντος πταίσματος του μισθωτού ως αβάσιμη.</p>
--	--	--

Πίνακας 9. Αγωγή κατα παράνομης αξιολογικής προαγωγικής κρίσης του εργοδότη.

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ/ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΑΠΟΦΑΣΗ
<p>Άρειος παγος 72/10 ΔΕΝ 2010 ,σελ 1270</p>	<p>Ο Ενάγων ασκεί αναγνωριστική αγωγή ενώπιον του δικαστηρίου λόγω μη νόμιμης αξιολογικής κρίσης των προσόντων του για προαγωγική εξέλιξη.</p> <p>Ζητά να κηρυχθούν ως άκυρα και παράνομα τα δελτία αξιολόγησης,ενώ υποστηρίζει στην εν λόγω αγωγή του ότι υπέστη προσβολή της προσωπικότητάς του,αξιώνοντας χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλαβής.</p>	<p>Απόρριψη της αγωγής λόγω μη νόμιμης .</p> <p>Το αναγνωριστικό αίτημα της αγωγής είναι μη νόμιμο,διότι δεν υφίσταται έννομη σχέση,επίσης σε καμία διάταξη του κανονισμού εργασίας δεν προβλέπεται ακύρωση των δελτίων αξιολόγησης.</p> <p>Τέλος απορρίπτεται και το αίτημα για χρηματική ικανοποίηση καθώς δεν υφίσταται προσβολή της προσωπικότητας και συνεπώς δεν συντρέχει καμία νόμιμη</p>

		περίπτωση επιδικάσεως χρηματικής ικανοποίησης.
--	--	--

Πίνακας 10. Αδίκαστη αίτηση στο Εφετείο περι παραλείψεως προαγωγής μισθωτού.

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ/ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
Άρειος Πάγος 560/11 ΔΕΝ 2012 σελ 114	<p>Ο Ενάγων ασκεί αγωγή προς το πρωτοβάθμιο δικαστήριο,ζητώντας την προαγωγή του ως συμπράτοντα υποδιευθυντή τραπεζής.</p> <p>Παρά την καραφανή υπεροχή του ως προς τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα έναντι αυτών των συναδέλφων του,παραλείφθηκε να προαχθεί.</p> <p>Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο έκανε δεκτή την κύρια βάση της αγωγής ,δηλαδή ότι η εναγομένη όφειλε να προάγει τον ενάγοντα,λόγω παράνομης και καταχρηστικής παράλειψης και επιδίκασε το ποσό των διαφορών αποδοχών.</p> <p>Η εναγομένη ασκεί έφεση στο Εφετείο όπου και απέρριψε την κύρια βάση της.</p>	<p>Το δικαστήριο του Αρείου Πάγου έκανε δεκτό το λόγο αναιρέσεως.</p> <p>Το δε Εφετείο άφησε αίτηση αδίκαστη,διότι με την απόφασή του να απορρίψει την κύρια βάση της αγωγής όφειλε να εξετάσει αυτεπαγγέλτως και τις επικουρικές βάσεις (την προαγωγή του δηλαδή στο βαθμό του συμπράτοντα υποδιευθυντή) οι οποίες δεν είχαν εξετασθεί πρωτοδίκως.</p>

Πίνακας 11. Άσκηση αγωγής κατα παράβασης της άσκησης του διεθυντικού δικαιώματος.

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ/ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
<p align="center">Μον.Πρωτ.Θες/νίκης 20475/11 ΔΕΝ 2012 σελ,1038</p>	<p>Ο Ενάγων τοποθετείται ως λιμενεργάτης. Ασκεί αγωγή κατα του εργοδότη του για παράνομη και καταχρηστική άσκηση του διεθυντικού δικαιώματος .</p> <p>Ισχυρίζεται ότι παραλείφθηκε να προαχθεί στη θέση του αρχιεργάτη, ενώ υπερείχε καταφανώς ως προς τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα έναντι των προαχθέντων.</p> <p>Στη δε αγωγή του ζητά χρηματική ικανοποίηση λόγω της ηθικής βλάβης που υπέστη.</p>	<p>Απόρριψη της αγωγής .</p> <p>Ο εργοδότης δεν ενέργησε κατα παράβαση των αρχών της καλής πίστης, διότι οι προακτέοι λιμενεργάτες σύμφωνα με τα στοιχεία της σύγκρισης υπερερούσαν έναντι του ενάγοντος τόσο σε τυπικά όσο και σε ουσιαστικά προσόντα.</p>

Πίνακας 12. ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ/ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
<p>Τριμ.Διοικ.Πρωτ Αθ.5774/07 ΔΕΝ 2010 σελ,107</p>	<p>Γίνεται προσφυγή στο δικαστήριο ζητώντας την ακύρωση της απόφασης του ΔΣ του Ταμείου Πρόνοιας Δικηγόρων ως αντισυνταγματική.</p> <p>Η διάταξη του Κανονισμού,αναφέρει ότι δικαιούχοι για το επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού έχουν μόνο οι γυναίκες δικηγόροι και ασκούμενες και όχι οι άνδρες συνάδελφοί τους.</p>	<p>Το δικαστήριο κάνει δεκτή την ακύρωση της προσβαλλόμενης απόφασης,καθώς εισάγει δυσμενή διάκριση σε βάρος των ανδρών δικηγόρων και παράλληλα παραβιάζει τα άρθρα εκείνα που θεμελιώνουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης .</p> <p>Η δυσμενής αυτή διάκριση αντίκειται τόσο στο Συνταγμα όσο και στο Κοινοτικό Δίκαιο.</p>

Πίνακας 13. Μη καταχρηστική παράληψη προαγωγής

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ/ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
<p>Άρειος Πάγος 1910/08(τμ.β΄) ΔΕΝ 2009 σελ,628</p>	<p>Ο Ενάγων τοποθετείται ως υπάλληλος Τράπεζας.</p> <p>Ισχυρίζεται ότι παραλείφθηκε να προαχθεί ενώ υπερείχε καταφανώς ως προς τα τυπικά προσόντα έναντι αυτων των προαχθέντων.</p>	<p>Γίνεται δεκτός ο λόγος αναίρεσεως ως βάσιμος.</p> <p>Ο ενάγων ναι μεν υπερερούσε ως προς τα τυπικά προσόντα,αλλά υστερούσε ως προς τα</p>

		ουσιαστικά προσόντα τα οποία έχουν τη βαρύνουσα σημασία στο σύστημα των προαγωγών.
--	--	--

Πίνακας 14. Παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ/ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ
<p>Άρειος Πάγος 806/10 (τμ.β΄) ΔΕΝ 2010,σελ 1416</p>	<p>Ο Ενάγων εργαζόμενος ασκεί αγωγή κατα του πρώην εργοδότη του επικαλούμενος την αρχή της ίσης μεταχείρισης,για οικιοθελή παρόχη που παραχώρησε στους συναδέλφους του αναδρομικά,ενώ η σύμβαση εργασίας του ήταν ενεργός.</p> <p>Ο ενάγων ισχυρίζεται επίσης ότι παραβιάστηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης αφού εξαιρέθηκε απο τη συγκεκριμένη παροχή μεταξύ των συναδέλφων του όπου και κατείχαν τα ίδια προσόντα και βρίσκονταν στην ίδια κατηγορία.</p>	<p>Γίνεται δεκτή η κατα παράβαση εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.</p> <p>Ο εξαιρούμενος εργαζόμενος αποκτά δικαίωμα προσδοκίας για την είσπραξη της εργοδοτικής παροχής.</p>

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στο πρώτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας, αναφερθήκαμε σε δύο βασικές έννοιες οι οποίες συνδέονται άμεσα με τα δικαιώματα των εργαζομένων, όπου ένα εξ'αυτών είναι και η προαγωγή. Πιο συγκεκριμένα, αναλύσαμε την έννοια της εξαρτημένης εργασίας η οποία αποτελεί βασική προϋπόθεση εφαρμογής των κανόνων του εργατικού δικαίου και έχει ως αντικείμενο την παροχή εργασίας. Παράλληλα, αναφερθήκαμε και στα κριτήρια εκείνα, με τα οποία μπορούμε να διαχωρίσουμε την εξαρτημένη από την ανεξάρτητη εργασία. Ειδικότερα, καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι για να υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, θα πρέπει οι δύο συμβαλλόμενοι (δηλαδή ο εργαζόμενος και ο εργοδότης), να αποβλέπουν στην παροχή εργασίας για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, όπως επίσης στο μισθό που συμφωνήθηκε και τέλος ο εργαζόμενος να βρίσκεται σε εξάρτηση από τον εργοδότη του.

Μια δεύτερη εξ'ίσου σημαντική έννοια που μελετήσαμε στο κεφάλαιο αυτό είναι και η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Το δικαίωμα αυτό αποτελεί εγγενές στοιχείο της εξαρτημένης εργασίας και υφίσταται από τη στιγμή που συνάπτεται η σύμβαση. Τα κυριότερα σημεία που εντοπίσαμε είναι τα εξής:

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, έχει στόχο από τη μια πλευρά να δοθεί η εξουσία στον εργοδότη να συγκεκριμενοποιήσει τους όρους εργασίας, ώστε να καθορίσει το χρόνο τον τόπο και τον τρόπο, και από την άλλη πλευρά να διασφαλιστεί η ομαλή ροή της εργασιακής λειτουργίας και ανάπτυξης.

Όσον αφορά τα όρια άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος είδαμε, ότι ελέγχονται από τους ανώτερους ιεραρχικά παράγοντες (δηλαδή το νόμο, τη συλλογική σύμβαση εργασίας και τον κανονισμό εργασίας), στην περίπτωση όπου υπερβαίνουν τα όρια που θέτουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο οικονομικός και κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, αναλύσαμε την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Η αρχή αυτή εκτός του ότι θέτει όρια στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, αποτελεί θεμελιώδη αρχή του εργατικού δικαίου. Επίσης είδαμε, ότι με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης, απαγορεύεται στον εργοδότη να μεταχειρίζεται δυσμενώς έναν ή περισσότερους εργαζόμενους που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση, χωρίς τη συνδρομή ειδικού και σοβαρού λόγου.

Επιπρόσθετα, αναφερθήκαμε στις προϋποθέσεις και στο πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Στο τέλος αυτού του κεφαλαίου επισημάναμε και ορισμένες συνέπειες που υφίσταται ο εργοδότης κατα παράβαση της αρχής.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύσαμε το κυρίως θέμα μας που είναι οι προαγωγές των εργαζομένων. Είδαμε ότι οι προαγωγές διακρίνονται σε μισθολογικές και βαθμολογικές. Οι δε βαθμολογικές διακρίνονται σε προαγωγές κατ' αρχαιότητα και σε προαγωγές κατ' εκλογή. Στη συνέχεια αναφερθήκαμε στα κριτήρια των προαγωγών όπου και καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι τα κριτήρια σε κάθε προαγωγική κρίση διαφέρουν ανάλογα με το μέγεθος και το είδος της κάθε επιχείρησης. Τέλος ερευνήσαμε τις περιπτώσεις εκείνες κατά τις οποίες οι αξιώσεις των εργαζόμενων υπόκειται σε παραγραφή.

Στο τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας μας, ασχοληθήκαμε με την ανάλυση της νομολογίας, ταξινομώντας σε πίνακες διάφορες δικαστικές αποφάσεις περιπτώσεων παράνομων προαγωγικών κρίσεων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΣΥΓΓΡΑΜΑΤΑ

1. ΣΤ.ΒΛΑΣΤΟΣ:Ατομικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα 2000
2. Ν.ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ:Η Αρχή της ίσης μεταχείρισης,Εκδόσεις Σάκκουλα 2002
3. Δ.ΖΕΡΖΕΛΗΣ:Ατομικές εργασιακές σχέσεις,Εκδόσεις Σάκκουλα 2002
4. Ι.ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ:Ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική 2009
5. Α.ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ/ Σ.ΓΑΡΔΙΚΑΣ:Ατομικό εργατικό δίκαιο,
Εκδόσεις Σάκκουλα 1995
6. Ι.ΛΗΘΟΥΡΙΩΤΗΣ: - Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου - Ατομικές εργασιακές σχέσεις ,Εκδόσεις Νομική βιβλιοθήκη.
- 7.ΛΕΒΕΝΤΗΣ/ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ:Ατομικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις ΔΕΝ 2011
8. Π.ΦΑΝΑΡΙΩΤΗΣ:Διοίκηση Προσωπικού,Εκδόσεις Σταμούλης 1996

ΝΟΜΙΚΑ ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

Δελτία Εργατικής Νομοθεσίας 2002-2012